

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA DENGAN
STRESS KERJA PADA *DRIVER* OJEK ONLINE DI MASA PANDEMI
CORONA (COVID-19)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan
Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh

WISNU WICAKSONO ANDRI PUTRA

F 100 160 232

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA DENGAN STRESS KERJA
PADA *DRIVER* OJEK ONLINE DI MASA PANDEMI CORONA (COVID-19)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

WISNU WICAKSONO ANDRI PUTRA
F 100 160 232

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.si
NIK.NIDN: 838/0624067301

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA DENGAN STRESS KERJA
PADA *DRIVER* OJEK ONLINE DI MASA PANDEMI CORONA (COVID-19)**

oleh :

WISNU WICAKSONO ANDRI PUTRA
F 100 160 232

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi Pada tanggal
18 Oktober 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

1. Susatyo Yuwono, SPsi, M.si
(Ketua Dewan Penguji)



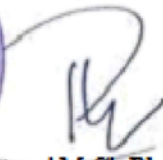
2. Dr.Daliman, SU
(Anggota I Dewan Penguji)



3. Dra. Partini, M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)



Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,



Prof. Taufik Katsuri M.Si. Ph.D
NIK.NIDN:799/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawaban sepenuhnya.

Yang Menyatakan

Surakarta, 18 Oktober 2021



Wisnu Wicaksono Andri Putra

F 100 160 232

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA DENGAN STRESS KERJA PADA *DRIVER* OJEK ONLINE DI MASA PANDEMI CORONA (COVID-19)

Abstrak

Pandemi Covid-19 berdampak pada kelangsungan hidup banyak orang, salah satunya pada driver ojek online yang kian menjadi stress dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan konflik kerja dengan stress kerja pada driver ojek online di masa pandemi Covid-19 di Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat pengumpulan data berupa skala, antara lain skala beban kerja, skala konflik kerja dan skala stress kerja. Subjek yang digunakan pada penelitian ini yaitu driver atau pengemudi ojek online yang terdiri dari Gojek dan Grab di Kota Surakarta sejumlah 128 orang. Pengambilan subjek pada penelitian ini menggunakan teknik sample random sampling. Analisis data dilakukan dengan uji regresi berganda dengan menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil analisis hipotesis mayor diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,929$ dan signifikansi $0,00$ ($p < 0,05$) yang artinya ada hubungan antara beban kerja dan konflik kerja dengan stress kerja di masa pandemi corona pada driver ojek online di Surakarta. Sumbangan efektif yang diberikan beban kerja dan konflik kerja dalam mempengaruhi stres kerja sebesar 86.2% . Berdasarkan hasil yang didapatkan stress kerja yang dilakukan pada driver ojek online di Surakarta dipengaruhi oleh beban kerja dan konflik kerja yang dimiliki setiap driver ojek online di Surakarta sebesar 86.2% . Pada hipotesis minor pertama yakni korelasi beban kerja dan stress kerja yaitu $(r) = 0,714$ dan taraf signifikansi $0,00$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan stress kerja. Pada hipotesis minor kedua didapati hasil antara variabel konflik kerja dan stress kerja yakni $(r) = 0,916$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,00$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik kerja dan stress kerja.

Kata kunci: stres kerja, beban kerja, konflik kerja, Covid-19, driver ojek online

Abstract

The Covid-19 has impact on the survival of many people, one of them is the online ojek drivers who are increasingly becoming stressed at work. This study aims to find out the relationship between workload and work conflict with work stress in online ojek drivers during the Covid-19 in Surakarta. This study uses quantitative approach with data collection tools in the form of scale, among others workload scale, scale of work conflict and scale of work stress. The subjects used in this study were online ojek drivers consisting of Gojek and Grab in Surakarta city of 128 people. Subject taking in this study using sample random sampling technique. Data analysis was performed by multiple regression tests using SPSS software. Based on the results of the major hypothesis analysis, the correlation coefficient value is $R = 0.929$ and significance 0.00 ($p < 0.05$) which means there is a relation between workload and work conflict with work stress during the corona in online ojek drivers in Surakarta. Effective contributions given workload and work conflicts in affecting work stress by 86.2% . Based on the results obtained by the stress of work on online ojek drivers in Surakarta is affected by workload and work conflicts owned by each online ojek driver in Surakarta by 86.2% . In the first minor hypothesis, namely the correlation of workload and work stress, namely $(r) = 0.714$ and the level of significance 0.00 ($p < 0.05$) which indicates that there is a relation between workload and work stress. In the second minor hypothesis found the result between the variable work conflict and work stress namely $(r) = 0.916$ and the level of significance of 0.00 ($p < 0.00$) which indicates that there is a relation between work conflict and work stress.

Keyword: workload, work conflict, work stress, Covid-19, ojek online drivers

1.PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah memberi dampak yang sangat besar pada kelangsungan hidup banyak orang, salah satunya ialah pada *driver* ojek online yang kian menjadi kesulitan, dilansir dari (Yolandha, 2020) yang menyatakan bahwa para pengemudi ojek online mengalami kesulitan dalam mencari penghasilan dikarenakan tanggungan cicilan kendaraan dan untuk biaya sehari-hari. Selain itu dilansir dari (Hariani, 2021) yang menyatakan bahwa dikarenakan peraturan dari PPKM menyebabkan para pengemudi ojek online mengalami kesulitan dalam mencari pelanggan yang menyebabkan penurunan pendapatan yang signifikan. Kesulitan yang terjadi pada Pandemi menyebabkan driver mengalami stress dalam bekerja, dilansir dari (Inge, 2021) bahwa pengemudi ojek online yang terdiri dari Gabungan Aksi Roda Dua mengalami stres dikarenakan PPKM Darurat dikarenakan pendapatan turun lebih dari 30 persen. Selain itu dilansir dari (Yati, 2021) yang menyatakan bahwa dampak dari PPKM level 4 membuat driver mengalami stres dikarenakan rata-rata orderan yang didapatkan hanya 1-2, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 tahun 2020 dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19 yang diterbitkan lebih dahulu, dalam pasal 15 disebutkan bahwa ojek daring hanya boleh beroperasi mengangkut barang, bukan orang. Hal ini membuat para *driver* ojek online mengalami stress dalam mencari pelanggan dikarenakan pesanan mengantar penumpang yang menurun drastis dan kebutuhan menjadi tak tertutup meski ada beberapa pesanan makanan atau mengantar paket. Sedangkan untuk di Kota Surakarta sendiri, dilansir oleh Maharani (2020), Pemerintah kota Surakarta menetapkan Kejadian Luar Biasa (KLB) sebagai bentuk keseriusan pemerintah dalam menangani dan mencegah virus Corona, yang mana berdasarkan KLB ini pemerintah Kota Surakarta memutuskan untuk meliburkan sekolah, meliburkan pegawai yang bekerja, menjauhi kerumunan dan menerapkan *social distancing*. Senada dengan hal itu berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada 4 *driver* Grab di Surakarta di kawasan Banjarsari dapat disimpulkan bahwa para *driver* Grab mengalami stress dalam bekerja dikarenakan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang meliburkan para karyawan dan pelajar membuat orderan sangat turun drastis dan disisi lain para *driver* harus mencari uang untuk membiayai keluarganya, selain itu adanya persaingan antar *driver* ojek online dengan kompetitor lain untuk mendapatkan pelanggan atau konflik dalam mencari pelanggan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hermawan (2021) dampak PPKM dalam penumpang akan turun 30%, layanan makanan turun 10%—20% khususnya pada jam resto harus tutup pada jam 20.00 WIB yang membuat penurunan pendapatan Ojek Online di angka 20%—30% menyebabkan para Ojek Online mengalami Konflik dalam mencari pelanggan antar Grab dan

Gojek. Sulitnya mendapatkan orderan membuat beberapa kalangan *driver* menggunakan aplikasi ilegal seperti lokasi palsu maupun akun ganda. Aplikasi ilegal digunakan untuk mempermudah mendapatkan orderan, tapi hal ini dapat merugikan *driver* lainnya. Senada dengan hal itu berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada 5 *driver* Gojek di kawasan Serengan Surakarta dapat disimpulkan bahwa para *driver* Gojek mengalami stress dalam bekerja karena adanya peraturan untuk *social distancing* yang menyebabkan masyarakat untuk membatasi diri untuk tidak keluar yang mana menyebabkan pelanggan Gojek menurun drastis yang berdampak terhadap pemasukan *driver* dan disisi lain para *driver* juga memiliki beban kepada operator dikarenakan untuk mendapatkan bonus dari Gojek harus mendapatkan poin, yang mana poin itu didapat dari orderan penumpang, selain itu menurunnya pendapatan juga membuat para *driver* menunggak dalam mencicil motor. Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pengendara ojek online mengalami stress kerja.

Stres kerja menurut Mangkunegara (2011), adalah kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja yang menyebabkan kondisi fisiologis, dan perilaku yang muncul karena kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Kusuma & Soesatyo (2014) , stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang banyak yang menyebabkan ketegangan pada seseorang sehingga dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Anuari dkk (2017), konflik dalam pekerjaan seseorang menimbulkan stres terhadap pihak yang terlibat sehingga mempengaruhi interaksi konflik.. Zaenal dkk (2014) berpendapat stres bekerja ialah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Nofrans (2012) menyatakan bahwa faktor stress kerja adalah beban kerja yang tinggi, konflik kerja, hubungan antara atasan dan bawahan yang buruk, kondisi lingkungan kerja dan kesulitan finansial. Sedangkan Wijono (2015) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang menyebabkan stres kerja, diantaranya adalah : Beban kerja yang berlebihan, Tekanan atau desakan waktu, Kualitas supervisi yang jelek, Iklim politis yang tidak aman, Kemenduaan peranan (role ambiguity), Frustrasi, Konflik dalam bekerja dan Berbagai bentuk perubahan. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor stress kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan konflik kerja Stress kerja memiliki berbagai aspek. Menurut Rice dan Robbins dalam Timothy A. Judge (2014), aspek stress kerja terdiri aspek fisiologis, psikologis, perilaku/tingkah laku, dan organisasional

Beban kerja menurut Ibrahim H.M (2016), didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan pada kecepatan kerja tertentu dan dalam tingkat kualitas tertentu dan muncul di bawah pengaruh kerja baik karena persyaratan (fisik, mental, batasan waktu, pekerjaan kecepatan), kondisi kerja, dan kemampuan dalam bekerja. Selain itu menurut Munandar (2013), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja memiliki berbagai aspek, Hart & Staveland dalam Adi Bandono (2018) telah membagi beban kerja ke dalam 6 aspek, yaitu (1) *Physical demand*; (2) *Effort*, (3) *Mental demand* (4) *Temporal demand* (5) *Frustration level*, (6) *Performance*

Konflik kerja menurut Veithzal (2014), adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik dapat terjadi karena tidak adanya kepercayaan antara pekerja satu dengan yang lain. Menurut Profesor Emeritus (2015), konflik pekerjaan memiliki konsekuensi serius pada individu, organisasi, yang mana karena konflik pekerjaan tersebut mengakibatkan terhadap pekerjaan individu yang mengalami konflik tersebut terganggu karena konflik tersebut. komunikasi, masalah struktur kelompok organisasi dan masalah pribadi. Konflik kerja memiliki berbagai aspek, menurut Gibson dalam Donelly (2010), aspek yang mempengaruhi konflik kerja terdiri dari (1) Hambatan komunikasi; (2) Perbedaan tujuan, (3) Ketergantungan aktivitas kerja; dan (4) Perbedaan sikap,

Berdasarkan paparan di atas, rumusan masalah penelitian ini yakni apakah terdapat hubungan beban kerja dan konflik kerja dengan stress kerja pada *driver* ojek online. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dan konflik kerja dengan stress kerja pada *driver* ojek online. Menurut Sugiyono (2010:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada faktor-faktor empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Pengujian hipotesis ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hipotesis diuji dengan menggunakan tehnik Analisis Regresi Linier Ganda Dua Prediktor untuk hipotesis mayor dan tehnik Analisis Korelasi Product Moment untuk hipotesis minor. Hipotesis Mayor penelitian ini adalah ada hubungan antara beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) dengan stress kerja (Y) pada *driver* ojek online di Kota Surakarta. Hipotesis Minor pertama yaitu terdapat hubungan positif antara beban kerja (X1) dengan stress kerja (Y) pada *driver* ojek online di

Kota Surakarta dan Hipotesis Minor kedua terdapat hubungan positif antara konflik kerja (X2) dengan stress kerja (Y) pada *driver* ojek online di Kota Surakarta.

2.METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana variabel dari penelitian ini adalah beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) sebagai variabel independen dan stress kerja (Y) sebagai variabel dependen.

2.1 Definisi Operasional Variabel

Stres kerja adalah keadaan tegang yang muncul sehingga dapat berpengaruh pada kognitif, afektif, dan psikomotor yang berasal dari pekerjaan.

Beban kerja menurut Ibrahim H.M (2016), didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan pada kecepatan kerja tertentu dan dalam tingkat kualitas tertentu dan muncul di bawah pengaruh kerja baik karena persyaratan (fisik, mental, batasan waktu, pekerjaan kecepatan), kondisi kerja, dan kemampuan dalam bekerja.

Konflik kerja menurut Veithzal (2014), adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi

2.2 Populasi, Sample dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah driver atau pengemudi ojek online yang terdiri dari Gojek dan Grab di Kota Surakarta. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling yaitu random sampling. teknik sampel random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017). Metode random sampling digunakan untuk mengambil sampel adalah random namun berdasarkan kriteria dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti yakni driver atau pengemudi ojek online yang terdiri dari Gojek dan Grab di Kota Surakarta. Peneliti menyebarkan google form melalui media whatsapp dari grup ke grup yaitu grup Driver Ojek Online Kota Surakarta selain itu melalui media sosial seperti grup Driver Ojek Online Kota Surakarta di Facebook dan juga menyebarkan melalui aplikasi twitter, dan instagram. Peneliti menyebarkan data selama 30 hari dari tanggal 18 Desember sampai dengan 18 Januari 2021, dari sekian lama didapatkan 128 responden yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti.

2.3 Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan Subjek yang digunakan pada penelitian ini yaitu *driver* atau pengemudi ojek online yang terdiri dari Gojek dan Grab di Kota Surakarta sejumlah 128 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling yaitu *random sampling*. teknik sampel *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017).

2.4 Metode dan Alat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan alat yang digunakan berupa skala. Skala yang digunakan dalam penelitian itu yaitu skala beban kerja, konflik kerja dan stress kerja. penyajian skala diberikan melalui *google form*. Pada variabel beban kerja peneliti akan menggunakan skala dari penelitian Prijayanti (2015) tentang pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burn out karyawan X. Pada variabel konflik kerja peneliti akan menggunakan skala dari penelitian Dermawan (2015), tentang hubungan antara konflik kerja dengan etos kerja pegawai di PDAM Kabupaten Malang. Sedangkan pada variabel stres kerja peneliti akan menggunakan skala dari penelitian Putri (2017) tentang hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada anggota kepolisian wanita. Pada variabel beban kerja peneliti akan menggunakan skala yang diukur dengan aspek menurut Hart & Staveland dalam Adi Bandono (2018) yaitu *physicall demand, effort, mental demand, temporal demand, frustation level, peformance*. Pada variabel konflik kerja peneliti akan menggunakan skala yang diukur dengan aspek menurut Donelly (2010) yaitu percekcoakan atau perdebatan, ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda, perbedaan pendapat dan lelah karena pekerjaan. Sedangkan pada variabel stres kerja peneliti akan menggunakan skala yang diukur dengan aspek menurut Rice dan Robbins dalam Timothy A. Judge (2014), yakni fisiologis, psikologis, tingkah laku, dan organisasional. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu subjek mengisi angket dalam bentuk skala berisi beberapa pernyataan dengan memberikan jawaban yang terdiri dari 4 respon yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

2.5 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji validitas isi dengan dikonsultasikan kepada ahli atau *Profesional rater judgment* oleh lima dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, kemudian dianalisis menggunakan formula Aiken's . Instrumen yang menunjukkan bahwa nilai $V < 0,80$ maka dapat dinyatakan gugur dan apabila nilai suatu validitas adalah $V \geq 0,80$ maka dapat dinyatakan valid. V yang dinyatakan baik yaitu

apabila mendekati 1,00 yang berarti item tersebut dapat mewakili isi secara keseluruhan (Aiken, 1985).

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap 24 aitem beban kerja ditemukan aitem dengan validitas $V < 0,80$, maka aitem regulasi diri yang gugur berjumlah 4 aitem sehingga menjadi 20 aitem dengan rincian aitem ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1 *Blueprint* Skala Beban Kerja

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item		Gugur	Jumlah
			Favorable	Unfavorable		
1.	<i>Physical Demand</i>	Melakukan aktivitas fisik saat	1,4	8, 18	-	4
		melakukan tugas				
2.	<i>Effort</i>	Usaha Fisik dan Mental	2, 3	9, 21	-	4
3.	<i>Mental Demand</i>	Melakukan aktivitas mental dan perseptual saat menyelesaikan tugas	12	16	15,14	2
4.	<i>Temporal Demand</i>	Bekerja secara perlahan atau santai	22, 17	20	6	3
		Bekerja secara cepat dan				

		melelahkan				
		Perasaan tidak aman dan putus asa				
5.	<i>Frustration Level</i>	Perasaan tersinggung dan terganggu	19, 13	10, 11	-	4
		Keberhasilan dan				
6.	<i>Performan ce</i>	Kepuasan yang diraih	7	5, 24	23	3
Total						20

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap 20 aitem konflik kerja ditemukan aitem dengan validitas $V < 0,80$, maka aitem konflik kerja yang gugur berjumlah 3 aitem sehingga menjadi 17 aitem dengan rincian aitem ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2 *Blueprint* Konflik Kerja

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item		Gugur	Jumlah
			Favorable	Unfavorable		
1	Hambatan Komunikasi	Perbedaan mendasar dalam mempersepsikan informasi	1, 2, 3	4	5	4
2	Perbedaan Tujuan	Ketidaksamaan dalam memandang tujuan yang	7, 8	9, 10	6	4

		hendak dicapai				
3	Ketergantungan Aktivitas Kerja	Ketergantungan kerja yang berlebihan	11, 12, 15	13. 14	-	5
4	Perbedaan Sikap	Perbedaan sikap, penilaian dan pandangan <hr/> Pertentangan antar anggota	16. 18, 19	17	20	4
Total						17

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas terhadap 20 aitem stress kerja ditemukan aitem dengan validitas $V < 0,80$, maka aitem konflik kerja yang gugur berjumlah 2 aitem sehingga menjadi 18 aitem dengan rincian aitem ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3 *Blueprint* Skala Stress Kerja

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item		Gugur	Jumlah
			Favorable	Unfavorable		
1.	Gejala Fisiologis	Keadaan kesehatan seseorang berubah	1, 3, 20	4	2	4
2.	Gejala Psikologis	Ketegangan dan Kecemasan <hr/> Seseorang lebih mudah bosan	10, 11, 12, 13	8, 9	-	6
3.	Perilaku	Performa seseorang	17	14, 15, 18	16	4

		Makan yang berlebih				
		Menjadi lebih mudah agresif, hubungan dengan lingkungan sekitar menjadi kurang harmonis				
		Menurunnya Absensi				
4.	Organisasional	Rendahnya performa, serta sering terdapat kecelakaan saat bekerja	5,6	7, 19	-	4
Total						18

Reliabilitas merupakan uji untuk memastikan apakah alat ukur penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Uji reliabilitas alat ukur menggunakan *cronbach alpha*. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0-1.00, semakin koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 maka akan semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka nol, berarti semakin rendah tingkat reliabilitasnya (Azwar, 2012). Koefisien reliabilitas *cronbach alpha* skala beban kerja adalah 0.885 kemudian koefisien reliabilitas *cronbach alpha* skala konflik kerja adalah 0.844 dan untuk koefisien reliabilitas *cronbach alpha* skala stres kerja adalah 0,864

2.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menemukan data-data dari tiga variabel yang digunakan yaitu beban kerja dan konflik kerja terhadap stress kerja pada *driver* ojek online di Kota Surakarta. Sebelum

dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu pengujian data normalitas menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Data dapat dinyatakan normal apabila $p > 0,05$ dan jika tidak normal $\leq 0,05$ (Priyatno, 2010). Selain itu dilakukan uji linearitas untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear atau tidak. Ketika nilai $p > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut bersifat linier.

3.HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan analisis data yang telah ditentukan yaitu menggunakan regresi linear berganda dengan memenuhi syarat uji asumsi yaitu dengan uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi yang pertama merupakan uji normalitas sebaran variabel. Berdasarkan hasil uji asumsi didapatkan hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* pada variabel stress kerja didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05 yakni sebesar 0,194. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data Stress Kerja memenuhi syarat distribusi normal. Pada variabel beban kerja didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,071 dimana hal ini menunjukkan bahwa sebaran data beban kerja memenuhi distribusi normal. Variabel Konflik Kerja didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,080 sehingga bermakna sebaran data pada variabel konflik kerja memenuhi distribusi normal.

Berdasarkan uji linearitas diperoleh nilai signifikansi pada *linearity* sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan nilai signifikansi pada *deviation from linearity* sebesar $p = 0,456$ ($p > 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (beban kerja dan konflik kerja) dengan variabel tergantung (stress kerja) memiliki hubungan yang linear.

Berdasarkan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas telah diperoleh hasil bahwa normal dan linear, hal ini menunjukkan telah memenuhi syarat untuk melakukan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan pada tabel korelasi diperoleh hasil korelasi antara beban kerja dan stress kerja yaitu $(r) = 0,714$ dan taraf signifikansi 0,00 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dan stress kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis minor pertama diterima. Pada tabel korelasi diperoleh pula hasil korelasi antara variabel konflik kerja dan stress kerja yakni $(r) = 0,916$ dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik kerja dan stress kerja. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor kedua peneliti diterima. Pada

hipotesis mayor yang diajukan peneliti dapat dilihat dari taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) serta memiliki nilai koefisien $R = 0,929$ dan tabel *Annova* yaitu $F 391,088$. Hal ini menunjukkan ada hubungan antara beban kerja dan konflik kerja dengan stress kerja, dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa, hipotesis mayor yang diajukan peneliti diterima.

Sumbangan efektif yang diberikan variabel beban kerja dan konflik kerja dalam mempengaruhi stress kerja dapat dilihat dari tabel *Model Summary* pada bagian *R Square* yang menunjukkan hasil 0,862 atau 86,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan dalam mempengaruhi beban kerja sebesar 14,3% dan sumbangan yang diberikan variabel konflik kerja sebesar 71,9% kemudian sisanya 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan analisis, data dapat dikategorikan menjadi 5 kategori yaitu kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik variabel beban kerja dapat diketahui bahwa $RE > RH$ dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 57.18 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 50 yang berarti beban kerja tergolong tinggi. Kategori regulasi diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Kategorisasi Beban Kerja

Skor Interval	Kategorisasi	Rerata Hipotetik (RH)	Rerata Empirik (RE)	Frekuensi (ΣN)	Presontase (%)
$20 \leq X < 32$	Sangat Rendah			1	0.8%
$32 \leq X < 44$	Rendah			15	11.7%
$44 \leq X < 56$	Sedang	50		37	28.9%
$56 \leq X < 68$	Tinggi		57.18	51	39.8%
$68 \leq X < 80$	Sangat Tinggi			24	18.8%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui terdapat 1 orang (0.8%) yang masuk kategori sangat rendah dalam beban kerja. Kategori rendah sebanyak 15 orang (11.7%), kategori sedang sebanyak 37 orang (28.9%), sebanyak 51 orang (39.8%) masuk kategori tinggi, dan kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang (18.8%)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik variabel konflik kerja dapat diketahui bahwa $RE > RH$ dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 47.48 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 42.5 yang berarti konflik kerja tergolong sedang. Kategori regulasi diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Kategorisasi Konflik Kerja

Skor Interval	Kategorisasi	Rerata Hipotetik (RH)	Rerata Empirik (RE)	Frekuensi (ΣN)	Presentase (%)
$17 \leq X < 27.2$	Sangat Rendah			0	0%
$27.2 \leq X < 37.4$	Rendah			18	14.1%
$37.4 \leq X < 47.6$	Sedang	42.5	47.48	44	34,4%
$47.6 \leq X < 57.8$	Tinggi			49	38,3%
$57.8 \leq X < 68$	Sangat Tinggi			17	13,3%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui terdapat kategori rendah sebanyak 18 orang (14.1%) kategori sedang sebanyak 44 orang (34.4%), sebanyak 49 orang (38.3%) masuk kategori tinggi, dan kategori sangat tinggi sebanyak 17 orang (13.3%)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik variabel stress kerja dapat diketahui bahwa $RE > RH$ dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 48.41 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 45 yang berarti stress kerja tergolong sedang. Kategori regulasi diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Kategorisasi Stress Kerja

Skor Interval	Kategorisasi	Rerata Hipotetik (RH)	Rerata Empirik (RE)	Frekuensi (ΣN)	Presentase (%)
$18 \leq X < 28.8$	Sangat Rendah			1	0.8%
$28.8 \leq X < 39.6$	Rendah			26	20.3%
$39.6 \leq X < 50.4$	Sedang	45	48.41	50	39.1%
$50.4 \leq X < 61.2$	Tinggi			37	28.9%
$61.2 \leq X < 72$	Sangat Tinggi			14	10.9%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui terdapat 1 orang (0.8%) yang masuk kategori sangat rendah dalam stress kerja. Kategori rendah sebanyak 26 orang (20.3%), kategori sedang sebanyak 50 orang (39.1%), sebanyak 37 orang (28.9%) masuk kategori tinggi, dan kategori sangat tinggi sebanyak 14 orang (10.9%)

3.2 Pembahasan

Hasil analisis hipotesis mayor didapati bahwa ada hubungan antara beban kerja dan konflik kerja dengan stress kerja menunjukkan nilai koefisien korelasi $R = 0,929$ dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai $F = 391,088$ yang artinya terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan konflik kerja dengan stress kerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis mayor peneliti diterima. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Rusmalia Dewi (2018), bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stress bekerja adalah beban kerja yang tinggi dan konflik dalam bekerja yang disebabkan oleh rekan kerja. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan (Yudi Kurniawan, 2020) bahwa faktor pembangkit stress kerja adalah konflik dalam bekerja yang disebabkan dari tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan dan beban kerja yang diberikan dengan terbatasnya waktu yang tersisa. Selain itu, hal ini juga selaras dengan penuturan (Siagian, 2008) yang menyatakan bahwa pembangkit stres bisa dilihat dari beban kerja yang berlebihan dan Konflik dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis minor pertama menunjukkan untuk nilai korelasi antara beban kerja dan stress kerja yaitu $(r) = 0,714$ dan taraf signifikansi $(p < 0,05)$, yaitu sebesar 0,00. Dengan demikian terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan stress kerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gibson (2009), bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja, dimana faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja salah satunya dikarenakan stress pekerjaan yang disebabkan oleh banyaknya tekanan yang harusnya dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja yang berlebihan. Selain itu, penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2020), bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan stress kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan pada guru SMP Negeri 8 Samarinda. Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Purwaningsih (2018), yang menjelaskan hubungan beban kerja dengan stress kerja, dimana beban pekerjaan yang begitu banyak pemenuhan kebutuhan, penanganan masalah dan pada akhirnya sangat menguras energi baik fisik ataupun kemampuan kognitif yang akhirnya menyebabkan stres bekerja seperti berpikir terhadap hal-hal kecil, merasa kehilangan konsentrasi, merasa tidak cocok dengan pekerjaannya dan merasa tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pada hasil penelitian ini juga didapati hasil bahwa *driver* ojek online memiliki tingkat beban kerja yang berbeda-beda yakni terdapat 1 orang (0.8%) yang masuk kategori sangat rendah dalam beban kerja. Kategori rendah sebanyak 15 orang (11.7%), kategori sedang sebanyak 37 orang (28.9%), sebanyak 51 orang (39.8%) masuk kategori tinggi, dan kategori sangat tinggi sebanyak 24 orang (18.8%). Artinya, mayoritas *driver* ojek dalam penelitian ini memiliki beban kerja yang tinggi.

Pada penelitian ini, beban kerja diartikan sebagai beban kerja adalah jumlah yang muncul pada kecepatan kerja, yang muncul dibawah pengaruh persyaratan dan merupakan tugas yang diberikan pada tenaga kerja untuk harus diselesaikan pada batas waktu yang telah ditentukan. Sedangkan stress kerja diartikan sebagai keadaan tegang yang muncul sehingga dapat berpengaruh pada kognitif, afektif, dan psikomotor yang berasal dari pekerjaan. Adapun yang termasuk dalam beban kerja, meliputi *physical demand*, *effort*, *mental demand*, *temporal demand*, *frustration level*, dan *performance* yang dirasakan oleh *driver* ojek online di Kota Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian, hal tersebut berhubungan dengan stres kerja yang dirasakan oleh *driver* ojek online di Kota Surakarta, yang meliputi gejala fisiologis, gejala psikologis, perilaku, dan organisasional.

Aspek *physical demand* pada variabel beban kerja, yang didefinisikan sebagai besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas, memiliki hubungan dengan aspek fisiologis pada variabel stress kerja, yang didefinisikan untuk menandai stres dapat dilihat dengan detak jantung yang makin cepat, pernafasan dan tekanan darah yang menjadi cepat pula, dimana dapat mengakibatkan sakit fisik yakni sakit kepala selain itu beresiko serangan jantung. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *physical demand* seorang *driver* ojek online, seperti kondisi lelah akan jumlah orderan yang didapatkan mempengaruhi kondisi stress fisiologis yang dirasakan oleh *driver* ojek online, yang dapat mengakibatkan sakit secara fisik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Restiaty, dkk (2006) tentang beban kerja dan perasaan kelelahan, menyimpulkan adanya hubungan beban kerja berupa kelelahan kerja yang merupakan gejala fisik stress kerja, artinya semakin berat beban kerja maka semakin tinggi tingkat stress kerja.

Aspek *effort* pada variabel beban kerja, didefinisikan sebagai usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan berhubungan dengan aspek yang berada. Aspek dari variabel beban kerja tersebut memiliki hubungan dengan aspek di dalam stres kerja yaitu organisasional, dimana pada aspek ini stres kerja berdampak pada mental dan fisik pekerja yang akhirnya berdampak pula untuk tempat kerja, yang kemudian akan memberi dampak pada tingkat kinerja *driver* ojek online itu sendiri. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *effort* yang berupa tingkat usaha dan keberhasilan *driver* ojek online dalam memberikan pelayanan pada penumpang akan mempengaruhi tingkat stress organisasional yang berupa performa atau kinerja *driver* tersebut di perusahaannya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanak, dkk (2018), dimana kompetensi seseorang yang dapat dinilai dari tingkat keberhasilan usaha berpengaruh positif terhadap kinerja.

Untuk aspek *mental demand* pada variabel beban kerja, didefinisikan sebagai besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat. Aspek tersebut memiliki hubungan dengan aspek psikologis pada variabel stres kerja, dimana pada aspek ini stres dapat menyebabkan seseorang menunda pekerjaannya, menimbulkan ketegangan dan kecemasan serta seseorang juga lebih mudah bosan. Hal ini dapat disimpulkan, bahwa *mental demand driver* ojek online, seperti tingkat kesulitan ketika ia harus mengingat dan mencari alamat tujuan akan mempengaruhi tingkat psikologis yang berupa ketegangan, kecemasan, bahkan rasa bosan *driver* online tersebut. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmarani (2012), dimana tugas yang harus

diselesaikan dengan cepat, tepat, dan cermat dapat menyebabkan stress yang akan mempengaruhi munculnya masalah kesehatan, psikologi, dan interaksi interpersonal.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis minor kedua menunjukkan untuk nilai korelasi antara konflik kerja dengan stress kerja yakni (r) = 0,916 dan taraf signifikansi ($p < 0,05$), yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara konflik kerja dan stress kerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sophia (2008), yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara konflik kerja dan stress kerja, dimana seseorang mengalami konflik dalam bekerja disebabkan tekanan baik dari atasan maupun rekan pada saat menghadapi masalah dalam bekerja yang dapat membuat stress dalam bekerja sehingga hal ini dapat menjadi potensi munculnya konflik diantara mereka yang bekerja. Selain hal diatas, dalam penelitian Cholichul Hadi (2017) menunjukkan terdapat hubungan antara *work conflict* dengan stres kerja dapat berarti bahwa semakin besar tingkat *work conflict* maka semakin besar pula tingkat stres kerjanya dan begitu juga sebaliknya.

Pada hasil analisis sumbangan efektif variabel dapat diketahui bahwa sumbangan efektif variabel konflik kerja lebih besar dibandingkan dengan Beban Kerja, yakni sebesar 71,9%. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa *driver* ojek online memiliki tingkat konflik kerja yang bervariasi, yaitu dapat diketahui terdapat kategori rendah sebanyak 18 orang (14.1%) kategori sedang sebanyak 44 orang (34.4%), sebanyak 49 orang (38.3%) masuk kategori tinggi, dan kategori sangat tinggi sebanyak 17 orang (13.3%).

Pada penelitian ini, konflik kerja diartikan sebagai ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota kelompok dalam suatu organisasi yang berakibat pekerjaan individu yang mengalami konflik terganggu. Adapun yang termasuk dalam konflik kerja, meliputi hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, ketergantungan aktivitas kerja, dan perbedaan sikap yang dirasakan oleh *driver* ojek online di Kota Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian, hal tersebut berhubungan dengan stres kerja yang dirasakan oleh *driver* ojek online di Kota Surakarta, yang meliputi gejala fisiologis, gejala psikologis, perilaku, dan organisasional.

Aspek dalam konflik kerja yang berkaitan dengan stres kerja adalah aspek perbedaan sikap dengan organisasional. Aspek perbedaan sikap pada variabel konflik kerja, didefinisikan sebagai apabila seorang atau lebih memiliki perbedaan sikap, penilaian dan pandangan yang dapat menimbulkan pertentangan antar anggota. Perbedaan sikap tersebut dapat ditunjukkan dalam bentuk terjadinya perbedaan penilaian terhadap rekan kerja. Sedangkan aspek organisasional pada variabel stress kerja, didefinisikan sebagai stress kerja yang memberikan dampak pada mental dan fisik pekerja yang akhirnya berdampak pula

untuk tempat kerja. Hal ini dapat disimpulkan, bahwa konflik yang dapat dipicu dari tingkat perbedaan yang dirasakan oleh antar *driver* ojek online memiliki pengaruh terhadap tingkat stress kerja seorang *driver* ojek online itu sendiri. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayati (2020), yang menyebutkan bahwa adanya perbedaan pendapat dan terjadinya berselisih paham berhubungan sebab akibat dengan tingkat stress kerja, dimana hal ini terjadi karena adanya kesalah pahaman antar sesama pekerja.

Kelebihan dalam penelitian ini, yaitu penelitian ini merupakan penelitian pertama yang menganalisis hubungan antara beban kerja dan konflik kerja dengan stress kerja pada *driver* ojek online pada masa pandemi Covid-19 di Kota Surakarta. Namun, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan dalam penulisannya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu proses pengambilan data dilakukan hanya dengan menyebarkan *link google form* sehingga peneliti tidak dapat membagikan skala penelitian secara langsung. Peneliti hanya menyebarkan *link* tersebut dari grup maupun satu orang ke orang yang lain, sehingga peneliti tidak dapat mengetahui secara langsung bagaimana proses pengisian skala yang dilakukan subjek, apakah subjek mengisi skala yang dibagikan dengan sungguh-sungguh atau tidak. Selain itu penelitian ini hanya terbatas menggunakan skala dalam pengumpulan data, sehingga data yang diperoleh kurang mendalam.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja bersama-sama dengan konflik kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap stress kerja. Selain itu didapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stress kerja dan konflik kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stress kerja

Berdasarkan paparan hasil penelitian diatas, maka peneliti mengajukan saran antara lain:

- 1) Bagi *driver* ojek online, diharapkan dapat meningkatkan peforma kerja, seperti menerima setiap pesanan yang masuk dan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Apabila pembeli memberikan penilaian yang baik, maka *driver* akan mendapatkan bonus atau insentif dari pihak perusahaan. Peforma yang baik dilakukan agar beban dalam bekerja berkurang. Selain itu *driver* ojek online diharapkan menghindari konflik antar *driver* dengan menciptakan hubungan yang baik dengan sesama *driver* ojek online. Kedua hal ini apabila dilakukan dengan baik maka akan menekan tingkat stres yang dialami oleh *driver* ojek online.
- 2) Bagi perusahaan terkait, Memberikan pengetahuan dari awal kepada *driver* ojek online dimana dalam menjalankan tugasnya *driver* akan menghadapi permasalahan seperti

permasalahan antar driver ojek online dalam mencari pelanggan dan hal yang membebani para driver ojek online seperti minimal orderan yang harus didapatkan. Hal ini jika diberi tahu dari awal maka akan meminimalisir beban dan konflik yang dialami oleh driver ojek online, selain itu bagi perusahaan memberikan jaringan komunikasi kepada driver ojek online yang berisi kata kata positif untuk semangat dalam bekerja dan menganggap bekerja adalah hal yang menyenangkan. Kedua hal ini apabila dilakukan dengan baik maka akan menekan tingkat stres yang dialami driver ojek online. 3) Bagi peneliti selanjutnya dengan kajian serupa, diharapkan untuk menambahkan aspek lain selain beban kerja dan konflik kerja. Ditinjau dari sumbangan efektif yang menghasilkan 86,2 % yang berarti terdapat aspek lain yang berpengaruh pada stress kerja *driver* ojek online di masa pandemi. Selain itu bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperbanyak jumlah sampel dengan cakupan wilayah penelitian yg lebih luas agar hasil dari penelitian dapat lebih akurat, karena penelitian ini hanya menggunakan 100 sampel saja. Dimana eksistensi dari adanya ojek online dirasa akan terus meningkat di era globalisasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Bandonno, R. S. (2018). Analysis of Mental Workload With Integrating NASA TLX and Fuzzy Method. *International Journal of ASRO*, 37-45.
- Andrew T. Gloster, H. A. (2018). The Link Between Stress, Well Being, and Psychological flexibility during an Acceptance and Commitment Therapy Self Help Intervention. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 60-68
- Annissa Rezki, N. (2020). Kebijakan Pemberlakuan Lockdown Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19. *Jurnal Sosial & Budaya Syar-i*, 227-238.
- Buana, D. R. (2020). Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Virus Corona (Covid-19) dan Kiat Menjaga Kesehatan Jiwa. *Jurnal Sosial & Budaya Syar-i* , 217-226.
- Cholichul Hadi, K. (2017). Hubungan Antara Work Conflict Dengan Stress Kerja Pada Wanita Bekerja . *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1-10.
- Dermawan, Taufiq. (2015). Hubungan antara Konflik Kerja dengan Etos Kerja Pegawai di PDAM Kabupaten Malang (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Malang, Malang)
- Dharendra Wardhana, M. (2020). Covid-19 Outbreak and Development Planning in Indonesia. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 1-6.
- Donnelly, G. I. (2010). *Organisasi Jilid 2 : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, I. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Hasanah, N., Utomo, M. N., & Hamid, H. (2018). Hubungan Kompetensi Kewirausahaan Dan Kinerja Usaha: Studi Empiris UMKM Di Kota Tarakan. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 27-38.

Ibrahim Haldun Müderrisoglu, K. G. (2016). Assessment of Mental Workload and Academic Motivation in Medical Students. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 574-578.

Indari Mastuti, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

BIBLIOGRAPHY Jayati, T. (2020). Korelasi Konflik Kerja Dengan Tingkatan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019 . *Jurnal Sains dan Kesehatan*, 10(2), 158-166.

Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawaliagrafindo Persada.

Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 767-776.

Kuncoro, W. J. (2018). Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja *Driver* Di Komunitas . *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 284-290.

Leslie Leip, M. (2018). The Impact of Job Expectations Workload, and Autonomy on Work Related Stress Among Prison Wardens in The Unites States. *Internationa Association for Correctional and Forensic Psychology*, 1-18.

Lidyana, V. (2020, March 31). *Curhat Driver Online, Pusing Penghasilan Seret Gara-gara Corona*. Retrieved May 18, 2020, from Finance.Detik: <https://finance.detik.com>

Maharani, T. (2020, April 18). *Wali Kota Solo Tetapkan KLB Dinilai Contoh Ketanggapan Merespons Covid-19*. Retrieved May 18, 2020, from Kompas.com: <https://nasional.kompas.com>

Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.

Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Maramis A.A, M. (2009). *Catatan Ilmu Kedokteran Jawa*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Melisa Arisanty, W. (2016). Analisis Penerapan Teknologi Komunikasi Tepat Guna Pada Bisnis Transportasi Ojek Online . *INDOCOMPAC*, 712-729.
- Mona, N. (2020). Konsep Isolasi Dalam Jaringan Sosial Untuk Meminimalisasi Efek Contagius. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 117-125.
- Munandar, A. (2013). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Puji Purwaningsih, H. F. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 48-56.
- Priambodo, A. R. (2020, April 2020). *Kisah Pilu Driver Ojol Saat Pandemi dan Sepi Order, Ada Yang Bunuh Diri*. Retrieved May 18, 2020, from Suara.com: <https://www.suara.com>
- Professor Emeritus, C. C. (2015). The Office Type's Impact on Workplace Conflicts: A gender and noise perspective. *Journal of Environmental Psychology*, 1-37.
- Prijayanti, Isnia. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burn Out karyawan X Malang (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta)
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putri, Bela Sofia. (2017). *Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada anggotakepolisian wanita* (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Malang) Diunduh dari [HYPERLINK "http://eprints.umm.ac.id/43848/1/jiptummpg-gdl-belasofiap-49432-1-skripsi.pdf"](http://eprints.umm.ac.id/43848/1/jiptummpg-gdl-belasofiap-49432-1-skripsi.pdf)
<http://eprints.umm.ac.id/43848/1/jiptummpg-gdl-belasofiap-49432-1-skripsi.pdf>
- Restiaty, et al (2006), Hubungan tentang beban kerja dengan kelelahan kerja di RS Surabaya. Skripsi. Tidak dipublikasikan
- Rusmalia Dewi, G. P. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Robbins, S. T. (2016). *Perilaku Organisasi, Edisi 16 Terjemahan Ratna Saraswati*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo*, 174-179.
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV

- Sulistyowati, R. K. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Transportasi Online Gojek Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Mahasiswa/i Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta. *Epigram*, 121-128.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2013). *Beban Kerja*. Yogyakarta: Cetakan Pertama.
- Suwanto H, D. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tri Sudarwanto, N. (2016). Pengaruh Kualitas Layanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Transportasi Ojek Online. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga*, 1-12.
- Tom Cox, J. G. (2017). The Cost of Work Related Stress to Society: A Systematic Review. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 1-17.
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Press.
- Welle, D. (2020, April 15). *Dilema Regulasi dan Kebijakan Bagi Ojek Online Saat Pandemi Corona*. Retrieved May 18, 2020, from news.detik: <https://news.detik.com>
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Akademia Permata: Jakarta.
- Winardi. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yulia, H. (2020). Online Learning to Prevent the Spread of Pandemic Corona Virus. *English Teaching Journal*, 48-56.